



Memoria

Congreso Internacional de la red-ε-mun

IX *“Los retos de los Gobiernos Locales en la sociedad del conocimiento”*

Mayela Cubillo M.
Arllery Rivera F.
Compiladoras



CICAP
Centro de Investigación
y Capacitación en
Administración Pública



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
TAMAULIPAS**

352.140.98

C749c Congreso Internacional de la red e – mun (9 : 2014 : San José, Costa Rica)
Los retos de los gobiernos locales en la sociedad del conocimiento :
memoria / Mayela Cubillo M., Arlery Rivera F., compiladoras. --1. ed.--
[San José], C.R. : Universidad de Costa Rica, CICAP, 2015,
1 disco óptico de computadora : col. ; 4 ¾ plg.

Requerimientos del sistema: PC Inte Pentium II o superior; 250MB
de espacio disponible en disco duro; monitor SVGA de 16 bit a color; 800
x 600 pixeles de resolución; mouse de Microsoft o compatible; 64 MB de
memoria RAM; unidad de CD-ROM; Microsoft Windows 98 NT, Me
2000—Programa Acrobat Reader para abrir archivo PDF

Sumario: Muestra las ponencias sobre los diversos ejes de investiga-
ción en relación a temas municipales en América Latina

ISBN 978-9968-932-21-9

1. GOBIERNO LOCAL – AMÉRICA LATINA – CONGRESOS,
CONFERENCIAS, ETC. 2. SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
- AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS,
ETC. 3. INTERNET EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA -
AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS,
ETC. 4. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS MUNICIPALES -
AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS, ETC. 5.
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN - AMÉRICA LATINA
- CONGRESOS, CONFERENCIAS, ETC. 6. DESARROLLO
SOCIAL - AMÉRICA LATINA – CONGRESOS, CONFERENCIAS,
ETC. I. Cubillo M., Mayela, comp. II. Rivera F., Arlery, comp. III.
Título.

CIP/2736
CC/SIBDI, UCR

Universidad de Costa Rica
© CICAP
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Costa Rica.

Primera edición: 2015

Diagramación, montaje digital y diseño de portada: *Wendy Aguilar G.*

Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados. Hecho el depósito de ley.

Presentación

Con el fin de contribuir al análisis y reflexión de las políticas públicas que diseñan y aplican los Gobiernos Locales, para promover el desarrollo económico, social y administrativo, en sus territorios, se creó la **red-E-mun**, el 29 de noviembre de 2001, a iniciativa de un grupo de investigadores y académicos de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México; de la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Costa Rica, Costa Rica; de la Universidad de Camagüey, Cuba; así como de profesionistas, académicos independientes, servidores públicos e interesados en los estudios municipales de América Latina.

Para discutir, analizar y proponer alternativas de solución a los problemas que enfrentan los Gobiernos Locales, se han llevado a cabo nueve encuentros internacionales:

- 1.- “Estudios y Experiencias Municipales. Sociedad Civil, Gobierno y Desarrollo Económico”. Puebla, México, octubre de 2002.
- 2.- “Desafíos de las Finanzas Municipales para el Desarrollo Democrático”, San José, Costa Rica, febrero de 2003.
- 3.- ”Estrategias de Desarrollo y Mecanismos de Participación” Camagüey, Cuba, febrero de 2004. Red de Estudios Municipales.
- 4.- “Políticas y Gestión Pública para el Desarrollo Municipal: Análisis y Perspectivas”, Tampico, Tamaulipas, México, octubre de 2006.
- 5.- “Hacienda Pública Local. Experiencias Exitosas en Recaudación”, Puebla, México, enero de 2008.
- 6.- ”Desarrollo Sostenible en los Espacios Locales: Políticas Ambientales y Gestión Municipal”, San Ramón de Alajuela, Costa Rica, febrero de 2009.

7.- “Nuevos Paradigmas, Mejores Gobiernos Locales: El municipio frente a la crisis económica financiera y la integración internacional”, Atlixco, Puebla, México, septiembre de 2010.

8.- Gobiernos Locales y Desarrollo Municipal, Teohuacán, Puebla, México octubre 2012.

El noveno encuentro, se realizó los días 22, 23 y 24 de julio del 2014 en las instalaciones del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública, CICAP. Ente que patrocinó y organizó todo el Congreso.

El tema central del encuentro fue **“Los retos de los Gobiernos Locales en la sociedad del conocimiento”**.

Los ejes alrededor de los cuales se presentaron las ponencias fueron:

- Gobierno Digital, Gobierno abierto para el mejoramiento en la gestión pública local.
- Construcción de capacidades del talento humano para el manejo de las TIC.
- Uso de las tecnologías para el mejoramiento de la gestión local (herramientas e instrumentos).
- Construcción de las Políticas Públicas y desarrollo local, experiencias exitosas.
- Competitividad regional, competencias laborales y profesional.

Los objetivos del Encuentro fueron:

1. Aportar conocimientos y experiencias que propicien Gobiernos Locales competitivos.
2. Compartir experiencias exitosas para el desarrollo sostenible de las municipalidades.
3. Proponer alternativas para fortalecer la sustentabilidad municipal.
4. Discutir el rol de los gobiernos locales como promotores del desarrollo.
5. Discutir sobre las cualidades y herramientas que deben tener los alcaldes para su desarrollo y para propiciar la innovación en el desarrollo local.

La participación efectiva fue de:

- Cuatro Conferencias magistrales presenciales con Expertos de Costa Rica, México y Puerto Rico.
- Dos videoconferencias desde México
- Un Panel con Alcaldes de Costa Rica y México



- Cinco Mesas de trabajo, una por cada eje con la discusión de 48 ponencias presentadas y aceptadas por el Comité Científico del Congreso. Estas mesas de trabajo suscitaron muchas preguntas y amplios debates sobre los trabajos presentados.
- Un Debate estudiantil con 5 estudiantes, 3 de Costa Rica y dos de México.

El Debate estudiantil lleva el nombre de Juan José Mora Cordero, en memoria de un Municipalista Costarricense asesor legal de la municipalidad de Pérez Zeledón, autor de manuales para el mejoramiento en la gestión municipal, participante activo de la red de estudios municipales REDEMUN, desde 2004 hasta el 2010.

Al Encuentro asistieron más de 100 personas, cincuenta de las cuales provenían de las Universidades mexicanas de: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Autónoma de Tamaulipas, Autónoma de Baja California, de Oxaca, Tecnológica de Tijuana, de Guanajuato, Nacional Autónoma de México-UNAM, Instituto Tecnológico Superior de Álamo Temapache. Veracruz, México.

Asistieron al evento además:

- La delegación del Municipio Mineral de la Reforma, Estado de Hidalgo, México
- La Directora de la Maestría en Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico.
- Por Costa Rica, además de docentes, investigadores y estudiantes de la Universidad de Costa Rica, estuvieron presentes varios Alcaldes y funcionarios municipales.

Al finalizar el Encuentro los asistentes se refirieron muy positivamente la organización por cuanto se desarrollaron temas de actualidad, por el enfoque práctico de los mismos y la excelente conducción de los moderadores.

Al igual que en las ediciones anteriores el Congreso cumplió con los objetivos planteados. El resultado de la evaluación realizada al final del mismo reflejó un alto nivel de satisfacción de los asistentes por su organización, la calidad y profesionalismo de sus ponentes, y lo cercano a la realidad del municipio y fundamentalmente por las propuestas concretas que se realizaron a los municipios.

Para completar la información de esta reseña vea el programa del IX Congreso Internacional de la Redemun, el cual se cumplió en su totalidad.

Dra. Mayela Cubillo Mora

Directora

Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública





**“Elementos determinantes
de los ejes de competencias transversales
de cualificaciones en la función pública,
caso comparativo de México y Costa Rica”**

**Rodolfo Martinez Gutierrez¹
Gaudy Calvo Valerio²
Rodolfo Romero Ramirez³**

Eje temático

**Competitividad regional,
competencias laborales y profesionales**

**Modalidad de trabajo:
Avance de investigación**

- 1 Doctor en Estudios del Desarrollo Global. Universidad Autónoma de Baja California. México. Profesor Invitado en la Universidad de Costa Rica (Estancia Posdoctoral). Teléfono: +506 25113761. Correo: rodolfo.martinez_g@ucr.ac.cr
- 2 Magister Scientisae en Relaciones Internacionales y Diplomacia, Universidad Nacional de Costa Rica UNIVERSIDAD, Teléfono: +25868322 Correo: gcalvo@dgsc.go.cr
- 3 Licenciado en Psicología Educativa. Universidad Pedagógica Nacional, México. Teléfono: + 55 2000 3000 Ext. 4172. Correo: roromero@funcionpublica.gob.mx

ELEMENTOS DETERMINANTES DE LOS EJES DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE CUALIFICACIONES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, CASO COMPARATIVO DE MÉXICO Y COSTA RICA

Rodolfo Martínez Gutiérrez

Gaudy Calvo Valerio

Rodolfo Romero Ramírez

RESUMEN

La Universidad de Costa Rica a través del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), han emprendido un proyecto de investigación para construir un Sistema Nacional de Competencias Laborales en la administración pública; específicamente para instituciones bajo el Régimen de Servicio Civil Costarricense. El proyecto se desarrolla por medio del trabajo interinstitucional y considera la revisión de la experiencia mexicana sobre el tema, con el objetivo determinar los ejes prioritarios para el desarrollo de Estándares de Competencia Laboral con enfoques transversales y específicos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, en Costa Rica, no existe un modelo de gestión basado en competencias laborales para la administración pública. Esta ausencia representa una oportunidad ante los procesos de modernización y la descentralización e implica la necesidad de abordar la situación metodológicamente y estudiar experiencias de otros países, en lo que concierne a cómo han avanzado y cómo fue el proceso de desarrollo y evolución en dicha materia.

OBJETIVOS

Objetivo General

El objetivo general de la investigación comparativa internacional es desarrollar metodologías e instrumentos para sistematizar el proceso de definición de Estándares de Competencias Laborales en la Función Pública.

El objetivo específico

Definir la metodología para la delimitación de los ejes de competencias transversales basado en un trabajo colaborativo interinstitucional y que refleje la prioridad del desarrollo del capital humano en la función pública, como mecanismo de modernización y eficiencia y productividad desde las instituciones públicas.

PALABRAS CLAVES

Estándares, Competencias Laborales, Administración Pública

INTRODUCCIÓN

Como producto de la vinculación académica internacional entre Costa Rica y México, se ha cristalizado un esfuerzo de cooperación internacional entre la Universidad de Costa Rica representada por el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP), la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT) y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER) institución que administra el Sistema Nacional de Competencias Laborales de México.

El CICAP (2013) ha logrado una meta estratégica al consolidar la primera etapa del proyecto “país” de conformar un primer “Grupo Semilla” de personas costarricenses empoderadas metodológicamente de los procesos de instrucción y evaluación basada en competencias laborales, estrategia que inicio como proyecto de investigación y acción social, además de incidir en los procesos de formación docente a través de procesos de certificación de competencias profesionales de egreso (EAP, 2014).

Las instituciones participantes en la primera fase fueron con la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), el Ministerio de Hacienda a través del Centro de Investigación y Formación Hacendaria (CIFH) y la Universidad Técnica Nacional (UTN). Derivado de los objetivos prestablecidos en este proceso, se logró, el 15 de abril de 2013, la certificación y acreditación del Centro de Investigación

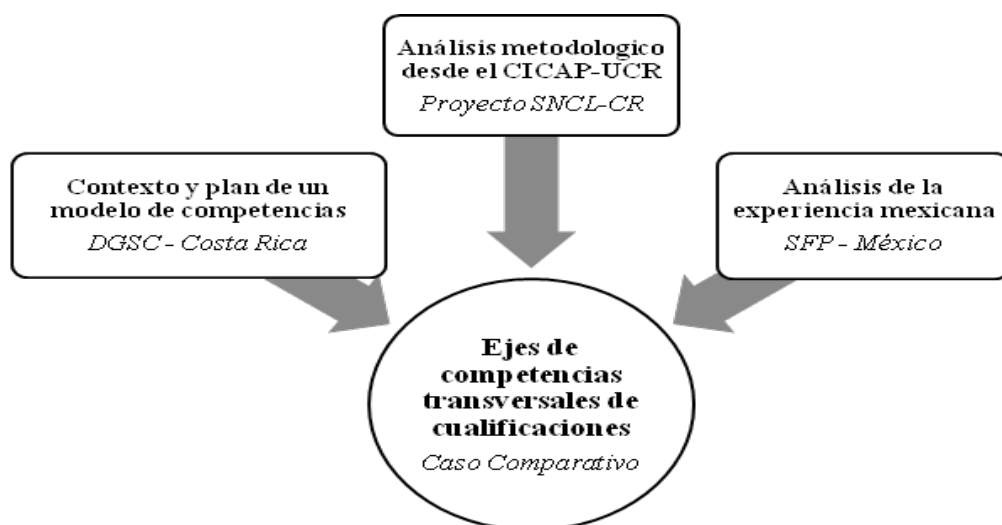


y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica como el primer Centro Evaluador de Competencias Laborales fuera del territorio mexicano dentro de la RedCONOCER de México, cimentando las bases para la regionalización de certificaciones internacionales.

La Universidad de Costa Rica cuenta con un Centro Evaluador de Competencias Laborales denominado CECLUCR (2013), el cual se encuentra dentro de las Funciones y Programas del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP) bajo convenio de cooperación internacional entre la Universidad de Costa Rica, la Universidad Tecnológica de Tijuana y el CONOCER (2013). El objetivo del convenio tiene como visión y misión el conocer las buenas prácticas del modelo mexicano para contribuir al estado de arte y las iniciativas metodológicas dirigidas a sistematizar la construcción de un proyecto-país, para la conformación de un Sistema Nacional de Competencias Laborales de Costa Rica, basados en el campo de la administración pública bajo la rectoría de la DGSC (2012, 2013).

En México la formación basada en competencias docentes y competencias laborales de egreso en Baja California ha generado un referente de seguimiento en los cuerpos y grupos de investigación especializados en la formación basada en competencias a nivel internacional como es el caso de PROCOMCAP (2013). Por su parte la Universidad de Costa Rica que ocupa el quinto lugar de las mejores universidades en América Latina, de manera similar, tiene implementados procesos de formación basada en competencias docentes, en especial la Escuela de Administración Pública (EAP, 2014). Para efectos comparativos el proyecto se enfoca en el análisis de la formación e impacto de funcionarios y administradores públicos basada en competencias laborales y las buenas prácticas internacionales. En la Figura 1 se muestra el Mapa Mental del Proyecto de Investigación.

Figura 1 Mapa Mental del Proyecto de Investigación



Fuente: Elaboración Propia



REVISIÓN DE LITERATURA

Para dimensionar el alcance del objetivo general es necesario experimentar las metodologías de análisis de competitividad laboral. En la actualidad la competitividad internacional tiene como referentes, los indicadores del Foro Económico Mundial (WEF, 2013), los enfoques de competitividad sistémica de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), así como el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por medio del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR, 1998), donde se establece la importancia de los sistemas de competencias laborales. En Costa Rica, de acuerdo a Martínez (2013), se plantea que los resultados esperados son la generación de propuestas de estándares de competencias laborales y docentes, con enfoques transversales y específicos para la formación de los administradores públicos y eventualmente el desarrollo de estándares de competencia laboral regional bajo un contexto internacional.

Esto representa potencialmente un precedente internacional para otras disciplinas, y que se refleja en el mejoramiento de la calidad de la docencia, el mejoramiento del impacto de la gestión pública, administración del aporte al estado del arte en el tema de competencias docentes y laborales. La contribución a la sociedad será el fortalecimiento de los grupos de investigación, el intercambio académico entre México y Costa Rica, y el fortalecimiento de la cooperación sur – sur.

Una formación de calidad docente es estratégica, ya que de esto depende los procesos de enseñanza – aprendizaje de las futuras generaciones. Y más relevante si se está formando administradores públicos y que de la competitividad del sector público dependerá la eficiencia y eficacia de los funcionarios. En la actualidad los constantes efectos globales de innovación, así como la competitividad internacional requiere de un mayor nivel de competencias docentes y laborales en la formación de los funcionarios de la Administración y Función Pública, para satisfacer las necesidades del cliente – ciudadano, generándose nuevos desafíos de gestión del conocimiento y retos sistémicos, implicando que la administración pública esté cada vez más orientada a resultados de impacto en la sociedad y sectores de desarrollo de vocación de las regiones, considerando indicadores de eficiencia de políticas públicas desarrolladas e implementadas.

De tal forma que, los planes institucionales no solo indiquen los objetivos y metas, sino las competencias del saber, saber hacer y saber ser, que definan los saberes de la organización en la función pública. Las instituciones de gobierno requieren conocer y actualizar el marco jurídico, donde las políticas públicas provean incentivos hacia las prácticas que reditúen en un entorno competitivo de las instituciones públicas. Para ello se plantea el análisis comparativo de las competencias laborales y docentes en la formación de administradores públicos. La investigación comparativa internacional permitirá desarrollar y validar indicadores que permitirán identificar los factores determinantes de las competencias docentes y laborales necesarias ante un contexto cada vez más competitivo.



El establecimiento de condiciones de competitividad laboral en la administración pública incrementa la eficiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas públicas que favorecen la competitividad de la dinámica de la interacción de los agentes políticos, donde interactúan instituciones públicas, universidades, colegios profesionales, así como consultores especializados en la función pública y, propiamente, la voz del usuario o ciudadano; este último a través del enfoque de calidad en el servicio al ciudadano que retroalimenta el nivel de competitividad de sus instituciones públicas y contribuye al mejoramiento continuo institucional.

CASO: MÉXICO A TRAVÉS DE LA SFP (SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA)

A. Contexto histórico de la SFP y de Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal y su marco jurídico.

La Secretaría de la Función Pública, dependencia del Poder Ejecutivo Federal, vigila que los servidores públicos federales se apeguen a la legalidad durante el ejercicio de sus funciones, sanciona a los que no lo hacen así; promueve el cumplimiento de los procesos de control y fiscalización del gobierno federal, de disposiciones legales en diversas materias, dirige y determina la política de compras públicas de la Federación, coordina y realiza auditorías sobre el gasto de recursos federales, coordina procesos de desarrollo administrativo, gobierno digital, opera y encabeza el Servicio Profesional de Carrera, coordina la labor de los órganos internos de control en cada dependencia del gobierno federal y evalúa la gestión de las entidades, también a nivel federal.

La Secretaría de la Función Pública tiene a su cargo el desempeño de las atribuciones y facultades que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y demás ordenamientos legales aplicables en la materia:

- La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- La Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.
- La Ley General de Bienes Nacionales.
- La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.
- La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Otras leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.



De acuerdo al Artículo 3 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública al frente de la Secretaría estará el Secretario, quien, para el desahogo de los asuntos de su competencia, se auxiliará de las unidades administrativas.

Misión

Consolidar un Gobierno honesto, eficiente y transparente.

Visión 2020

La ciudadanía participa y confía en la Función Pública.

Acciones gubernamentales prioritarias

- Promover la cultura de la legalidad y el aprecio por la rendición de cuentas.
- Ampliar la cobertura, impacto y efecto preventivo de la fiscalización a la gestión pública.
- Inhibir y sancionar las prácticas corruptas.
- Articular estructuras profesionales, eficientes y eficaces del gobierno.
- Mejorar la regulación, la gestión y los procesos de la APF.
- Optimizar el uso y aprovechamiento de los inmuebles federales.

Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal

Titular del Área

César Antonio Osuna Gómez

Objetivo

Asegurar que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) cuenten con el talento requerido para el cumplimiento de sus objetivos mediante el establecimiento de un sistema de gestión y dirección profesional del recurso humano.

continúa...



Atribuciones

Artículos 19, 20 y 22 del Reglamento Interior de la SFP

I. Antecedentes

En el 2003 con las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se sustituye la denominación de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo por la denominación actual de Secretaría de la Función Pública, así como se adicionan a las atribuciones que anteriormente tenía conferidas la Secretaría, las de dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal conforme a la Ley de la materia, dictando las resoluciones conducentes en los casos de duda sobre la interpretación y alcance de sus normas, así como las relativas a promover las estrategias necesarias para establecer políticas de gobierno electrónico y a fijar normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal.

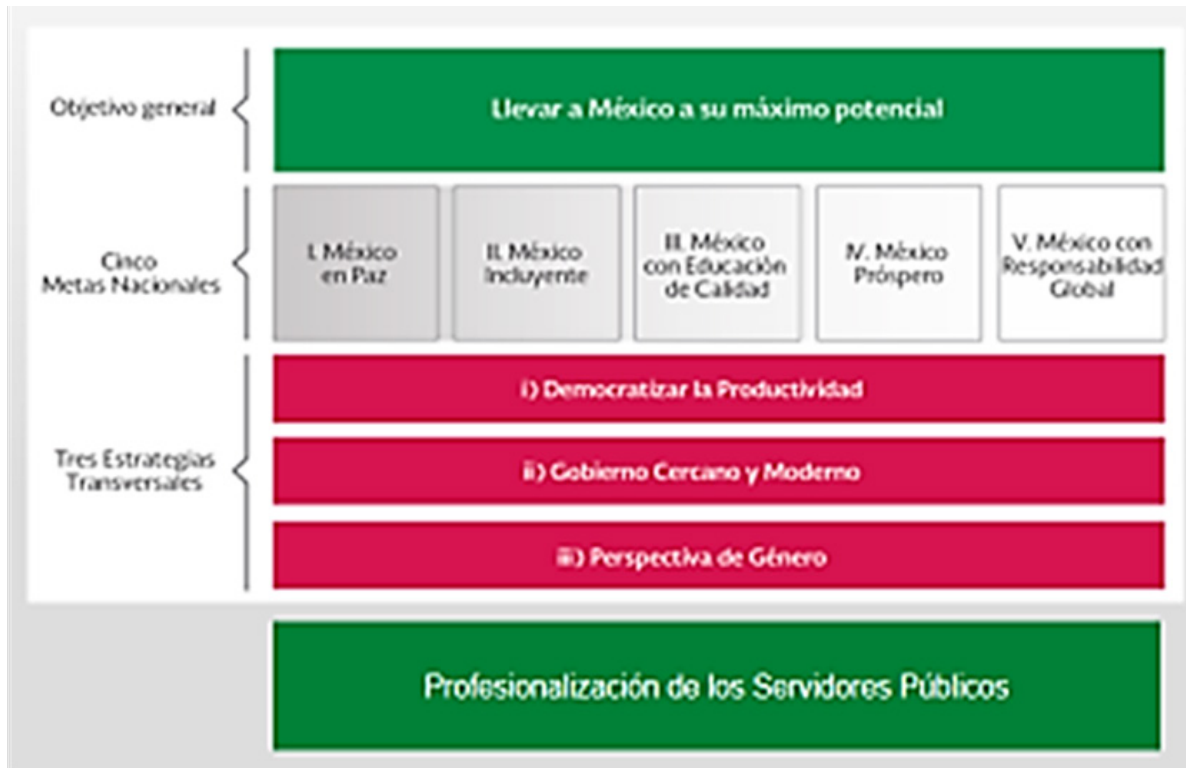
Corresponde a la Subsecretaría de la Función Pública apoyar y poner especial énfasis en la mejora del desempeño de la Administración Pública Federal, a través de la utilización de herramientas de clase mundial, que impacten en la modernización de los procesos, la mejora y la simplificación regulatoria interna.

Especial mención merece la expedición de la Ley del Servicio Profesional de Carrera y de su Reglamento, con lo cual esta Subsecretaría asume la responsabilidad de dirigir, organizar y operar el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, dictar las resoluciones conducentes; aprobar y registrar las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y sus modificaciones; establecer normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal, llevar el registro del personal civil y la relativa a determinar la procedencia general de la compatibilidad de dos o más empleos o comisiones; así como lo relativo al diseño e instrumentación de nuevos esquemas de medición y evaluación del desempeño.



B. Objetivos y metas del plan institucional (como se relaciona con el Plan Nacional)

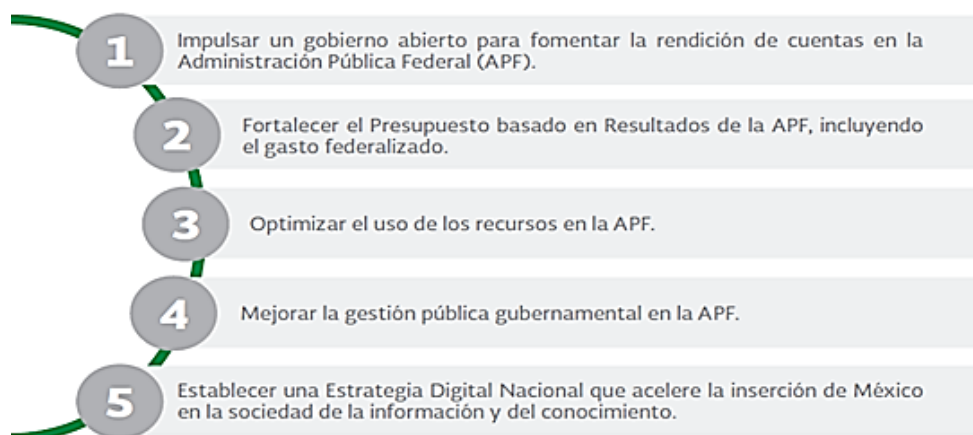
Plan nacional de desarrollo. 2013 - 2018



PROGRAMA PARA UN GOBIERNO CERCANO Y MODERNO

El PGCM contempla cinco objetivos en los que enfocará sus estrategias y orientará sus acciones.

OBJETIVOS PGCM



Cada objetivo cuenta con estrategias, líneas de acción e indicadores para darle seguimiento y verificar el cumplimiento de sus metas.

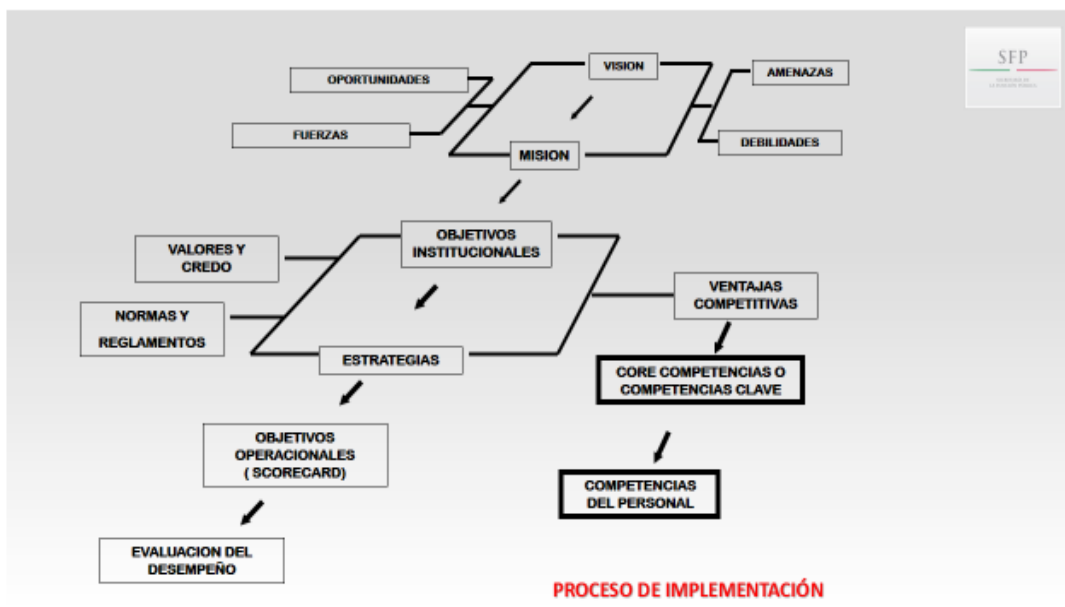
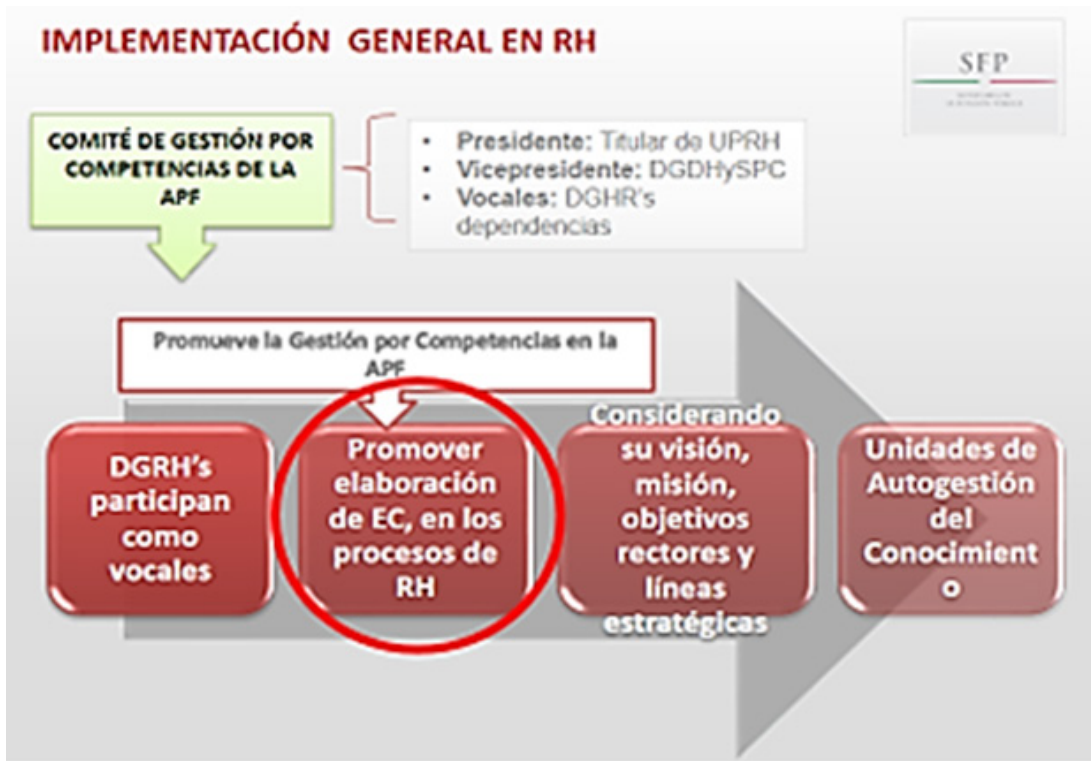


PGCM – OBJETIVO 4 ESTRATEGIA Y LINEAS DE ACCIÓN

Estrategia 4.2 Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.		
Líneas de acción	Tipo de línea de acción	Dependencia encargada del seguimiento
4.2.1 Establecer convenios de cooperación técnica con instituciones públicas y privadas en materia de gestión de recursos humanos y SPC.	General	SFP
4.2.2 Gestionar los procesos de recursos humanos, incluyendo el SPC, por competencias y con base en el mérito.	General	SFP
4.2.3 Desarrollar herramientas y mecanismos para la autogestión del conocimiento.	Coordinación de la estrategia	SFP
4.2.4 Implementar mecanismos de movilidad de los servidores públicos sujetos al SPC.	Coordinación de la estrategia	SFP
4.2.5 Promover convenios de intercambio de servidores públicos con fines de desarrollo profesional.	General	SFP
4.2.6 Fortalecer las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos.	General	SFP
4.2.7 Impulsar los mecanismos para la profesionalización, certificación y educación formal de los servidores públicos.	Coordinación de la estrategia	SFP



PGCM – OBJETIVO 4 ESTRATEGIA Y LINEAS DE ACCIÓN



C. Experiencia de cómo se desarrolló los ejes temáticos de las competencias transversales.

Se ha tenido como referentes los principios rectores y criterios orientadores sustentados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado (Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, junio de 2003), respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno.

También son conclusiones de la elaboración de los Estándares de competencia “Liderazgo en el Servicio Público y Gestión de la Productividad en el Servicio Público”, desarrollado en coordinación con el CONOCER y la participación de los DGRH y servidores públicos involucrados en la operación de la administración de Recursos Humanos en diferentes Instituciones, donde se empleó la metodología denominada World Café.

D. Títulos de los estándares que tienen actualmente para certificar las competencias de los funcionarios públicos.

El Comité de Gestión por Competencias de la Administración Pública Federal (CGC) entre el 2012-2013 ha desarrollado 7 estándares de competencias como parte de una estrategia de implementación se organizó, planeo y comunicó la gestión basada en competencias.

Estándares transversales:

- Gestión de la productividad en el servicio público.
- Liderazgo en el servicio público.

Estándares aplicables a los tres niveles de gobierno:

- Aplicación de la armonización de la contabilidad gubernamental en la Administración Pública.
- Asesoría en materia de contraloría social en la Administración Pública.
- Presupuestación del Gasto Público con base en Resultados.

Estándar específico:

- Gestión de la capacitación en la Administración Pública.



CASO: COSTA RICA A TRAVÉS DE LA DGSC

(DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL)

1. Contexto histórico de la DGSC

Antecedentes de la DGSC

La DGSC fue fundada el 28 de junio de 1953, con base en el Acuerdo Ejecutivo No. 41 del 24 de junio de ese mismo año. Su organismo antecesor fue la Oficina de Selección de Personal, establecida por la Junta Fundadora de la Segunda República, a partir del 8 de mayo de 1948. Esta Oficina funcionó inicialmente sin respaldo legal, ya que éste le fue conferido hasta el 15 de febrero de 1949, mediante el Decreto-Ley No. 381.

La DGSC es la institución encargada de orientar la aplicación de la doctrina, los principios, las normas estatutarias y las políticas de Servicio Civil, en los diferentes organismos del Poder Ejecutivo, así como, mantener una posición de liderazgo técnico en la Gestión de Recursos Humanos de cada uno de esos sectores institucionales.

Lo anterior se refleja, tanto en la misión institucional propuesta en el estudio de reestructuración aprobado en el año 2008, como en la formulada para el periodo 2010-2015; a saber.

Evolución de la DGSC

Hasta finales de la década de los años ochenta, la DGSC mantuvo un esquema centralizado de gestión de Recursos Humanos en el ámbito institucional del Régimen de Servicio Civil. De acuerdo con ese esquema, la DGSC constituía una dependencia ejecutora y tramitadora de las distintas acciones técnicas que conforman la gestión de los Recursos Humanos. Desde esa perspectiva, su experticia en cada una de las áreas funcionales de esta disciplina le confería un liderazgo técnico ampliamente consolidado y reconocido en el Poder Ejecutivo.

Por su parte, las instancias encargadas de la gestión de recursos humanos, en las instituciones del RSC, no poseían aún la suficiente capacidad para asumir las distintas funciones técnicas de gestión de Recursos Humanos y estaban limitadas básicamente al trámite de asuntos cotidianos de administración de personal. En razón de ello, la DGSC no podía delegar aún, en estas oficinas de personal, las actividades técnicas propias de los diferentes subsistemas de Recursos Humanos.

Por otra parte, el creciente proceso de globalización económica, la celeridad de los cambios y el impacto de la tecnología informática, expresado -fundamentalmente- en la interconectividad e interactividad global de la información, constituyen elementos adicionales que condicionan



ineludiblemente el accionar de la institución y, en particular, su conformación estructural y la formulación de la estrategia para mantener la rectoría técnica en la gestión de Recursos Humanos, regulado por los principios del sistema de mérito.

Ante estas variables de orden social, económico, político y tecnológico que incidieron fuertemente, sobre todo, en las administraciones públicas de los países del mundo no desarrollado, la DGSC se vio obligada a acelerar el proceso de desconcentración que ya había iniciado en los años 80; aunque hay que precisar que, en los primeros años de esa década no existía aún una visión sistemática de la desconcentración, sino algunos esfuerzos aislados. Dentro de esa perspectiva puede citarse la creación de una oficina seccional del Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos de la DGSC, en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes.

Hacia el final de la dicha década, el proceso de desconcentración se emprende en forma sistemática y, en tal sentido, Gamboa y otros (2007: 2) señalan: *“El proceso de desconcentración de funciones promovido por la Dirección General de Servicio Civil data del año 1988, implicando con ello la reestructuración integral de las Oficinas de Recursos Humanos de los Ministerios del Poder Ejecutivo, así como la organización interna de dicha dirección. Se han efectuado algunas reformas al Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, estableciendo entre las responsabilidades del Director General el nombramiento de los jefes de áreas de recursos humanos, en conjunto con los jérfarcas respectivos”*.

A partir de la década de los años noventa, el accionar de la DGSC se direccionó hacia una perspectiva de desconcentración y facultación. El propósito era trasladar la ejecución de las funciones de Recursos Humanos hacia las unidades encargadas de esta materia en las instituciones del RSC y convertir al DGSC en una instancia normativa proveedora de asesoría y apoyo técnico a tales unidades.

Fundamento jurídico del RSC y la DGSC

En Costa Rica, el Servicio Civil fue establecido formalmente el 30 de mayo de 1953, mediante la Ley No. 1581, lo anterior con fundamento en el Título XV de la Constitución Política de 1949, en cuyos numerales 191 y 192, se indica:

“Artículo 191. Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración.

Artículo 192. -Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos”.



El Estatuto constituye el fundamento jurídico del Servicio Civil y consta de cuatro títulos; uno de ellos, el tercero (Ley No. 6155 del 28 de noviembre de 1977), contiene las disposiciones concernientes al Tribunal de Servicio Civil; los tres restantes, regulan a los siguientes sectores funcionariales:

De la Carrera administrativa (Título I): Comprende a los funcionarios de los programas o servicios no docentes; por ejemplo: Profesionales y Técnicos en distintas ramas; personal administrativo y de apoyo.

De la Carrera Docente (Título II): Comprende a los funcionarios del sector docente, técnico docente y administrativo docente (fue incluido mediante la Ley No. 4565 del 4 de mayo de 1970).

De la Carrera Artística (Título IV): Comprende a los funcionarios del sector artístico, específicamente, los de las disciplinas y artes musicales, literarias, plásticas, escénicas, visuales y sus combinaciones. Este Título fue establecido mediante la Ley No. 8555 del 10 de octubre de 2006, el cual fue reglamentada por medio del Decreto Ejecutivo No. 34971-MP (Gaceta No. 7 del 12 de enero de 2009).

Por otra parte, la DGSC constituye un órgano de desconcentración máxima de la Presidencia de la República; las atribuciones de su Director General están subordinadas directamente al Presidente de la República y se encuentran estipuladas en el Artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil. La personalidad jurídica instrumental se le confirió por medio de la Ley No. 8978 del 19 de diciembre de 2011.

La DGSC y el Sistema de Gestión de Recursos Humanos del RSC (SIGEREH)

El SIGEREH se creó mediante el Decreto Ejecutivo No. 35865-MP del 20 de abril de 2010 que adiciona el capítulo XII al Reglamento del Estatuto de Servicio Civil. En este nuevo capítulo se especifican las diferentes atribuciones, organización y relaciones de los distintos órganos que integran el Sistema. El antecesor del SIGEREH es el SARH (Sistema de Administración de Recursos Humanos) que tiene su fundamento legal en el artículo 8 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y en la Resolución DG-015-98 y sus reformas (resoluciones DG-042-99 de fecha 27 de abril de 1999 y DG-260-2002, de fecha 12 de diciembre de 2002).

Según el artículo 121 de dicho cuerpo normativo, el SIGEREH “*es el conjunto de órganos e instancias competentes bajo el ámbito del Régimen de Servicio Civil, necesarios para gerenciar y desarrollar los procesos de dicha gestión aplicables en los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por éste, autorizados para realizar y ejecutar dichos procesos derivados de las competencias conferidas por el Estatuto de Servicio Civil.*”

Está sustentado en tres pilares fundamentales: la DGSC, como órgano rector, responsable de la gestión de acciones normativas, consultoras, contraloras y proveedoras de ayuda técnica; las



Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) órganos ejecutores, responsables de la gestión de los distintos subsistemas de recursos humanos en su respectivo entorno institucional, y el Tribunal de Servicio Civil, responsable de dirimir controversias que surjan por la acción de los componentes del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el RSC.

Con la creación del SIGEREH, se consolida la funcionalidad sistémica de la gestión de Recursos Humanos, bajo la rectoría de la DGSC, facilitando la desconcentración de las actividades operativas por medio de la figura de la facultación de los Directores o Encargados de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH).

Función rectora de la DGSC

En particular, el accionar de la DGSC está circunscrito a la rectoría de gestión de los recursos humanos en el entorno del empleo público del Poder Ejecutivo central, regulado por el Estatuto de Servicio Civil y sus Reglamentos. Dentro de este sector específico, le corresponde regir los procesos del Sistema de gestión de Recursos Humanos en el RSC, mediante acciones normativas, asesoras, contraloras y proveedoras de ayuda técnica.

En efecto, según el artículo primero del Estatuto de Servicio Civil (Ley No. 1581 del 30 de mayo de 1953), la relación entre el Poder Ejecutivo y sus servidores será regulada por dicho Estatuto. De esta norma se derivan las competencias que tiene la DGSC en materia de Gestión de Recursos Humanos y del empleo, las cuales se delegan en la figura del Director General de Servicio Civil, según lo expresa la voluntad del legislador en el numeral 13 del mismo estatuto. Entre dichas atribuciones están:

- a) Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo comprendidos dentro de esta ley y asignarlos a la categoría de salario correspondiente de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública.
- b) Seleccionar los candidatos elegibles para integrar el personal del Poder Ejecutivo.
- c) Establecer en la Administración del Personal del Estado los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia, tales como la calificación periódica de cada empleado por sus jefes, el expediente personal y prontuario de cada empleado y otros formularios de utilidad técnica.
- d) Promover la implantación de un sistema moderno de administración de personal.
- e) Promover programas de entrenamiento del personal del Poder Ejecutivo, incluyendo el desarrollo de la capacidad administrativa de supervisores, jefes y directores.



- f) Estudiar el problema de los salarios en el Poder Ejecutivo; desarrollar y recomendar una ley de salarios basada en la clasificación, en colaboración con la Oficina de Presupuesto.
- g) (...)
- h) (...)
- i) Dar el visto bueno a todos los Reglamentos interiores de trabajo de las dependencias del Poder Ejecutivo antes de que sean sometidos a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.
- j) (...)

En fin, de acuerdo con lo anterior, se infiere que a la DGSC le corresponde ejercer la rectoría técnica de los distintos subsistemas que comprenden las funciones básicas de los procesos o áreas de la gestión de recursos humanos, a saber: planificación de los recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales (Longo: 2005).

Además, el considerando 8° del Decreto Ejecutivo N° 35865-MP, señala:

“... la Dirección General de Servicio Civil constituye el órgano rector del denominado Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH), correspondiéndole entre otras funciones la supervisión técnica de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de la Administración Central y órganos adscritos, para asegurar la ejecución adecuada de los procesos de contratación, selección, movimientos de personal, derechos, deberes, evaluación del desempeño, capacitación, análisis ocupacional y demás obligaciones propias de las relaciones surgidas entre dichas instancias administrativas y sus servidores.”

Objetivos y metas del plan institucional (cómo se relaciona con el Plan Nacional)

En Costa Rica, la instancia encargada de vigilar el cumplimiento de metas e indicadores del Plan nacional de Desarrollo (PND), es el Ministerio de Planificación y Política Económicas (MIDEPLAN), mientras que el control de la ejecución del presupuesto en aras del PND, es ejercido por la Dirección General de Presupuesto Nacional, instancia del Ministerio de Hacienda.

En cuanto a la DGSC, las actividades, incluidas en su Plan estratégico institucional 2011-2015 están debidamente articuladas con los ejes y metas del Plan Nacional de Desarrollo (2011-2014): “María Teresa Obregón Zamora”.

Para el cuatrienio 2011-2014 se tiene comprometido ante el Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN), tres metas, mismas que también están comprometidas ante



la Dirección General de Presupuesto Nacional, de modo que existe una vinculación real entre el PND 2011-2014 (María Teresa Obregón Zamora y las metas de cuatrienio para MIDEPLAN.

En congruencia con ello, para el cuatrienio mencionado, se hicieron proyecciones, apostando por proyectos estratégicos novedosos -con una visión ambiciosa y, a la vez flexible-, a fin de responder anticipadamente a las necesidades del entorno. Para ello, es imprescindible el ejercicio de un liderazgo efectivo sobre las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos (OGEREH) de las instituciones que conforman el RSC, y la implementación de estrategias que obliguen a un cambio en las conductas de los servidores. Por esa razón, la DGSC continúa emitiendo pautas y políticas para la efectiva y eficiente gestión SIGEREH.

La idea fundamental del proceso ha sido pasar de una institución concentrada en el diseño e implantación de instrumentos y en el ejercicio del control riguroso de la gestión de las OGEREH, a una, donde sin debilitar dicho enfoque, la estrategia esté orientada a:

- a) Fortalecer los derechos del ciudadano al libre y efectivo ingreso al servicio público.
- b) La capacitación democrática de los funcionarios del RSC, haciendo un mayor uso de la tecnología *e-learning*.
- c) Generar información estadística en tiempo real, y ajustada a los requerimientos de los tomadores de decisiones, en materia de empleo público.

Estas son las tres principales aspiraciones que encierran la estrategia de la DGSC en el período 2011-2014, mediante sus proyectos estratégicos.

Los tres proyectos mencionados están dirigidos a modernizar e innovar los servicios de la DGSC, mediante el desarrollo de herramientas tecnológicas que faciliten a los ciudadanos el acceso a los puestos públicos y el control y seguimiento de la tramitación efectiva de las ternas enviadas a las instituciones para llenar puestos vacantes; una gestión de la capacitación que privilegie, en todas las instituciones reguladas por el RSC, la implementación de acciones de enseñanza aprendizaje sustentadas en tecnologías informáticas; y, finalmente, el desarrollo de sistemas automatizados para la administración y manejo de datos estadísticos relevantes para la toma de decisiones.

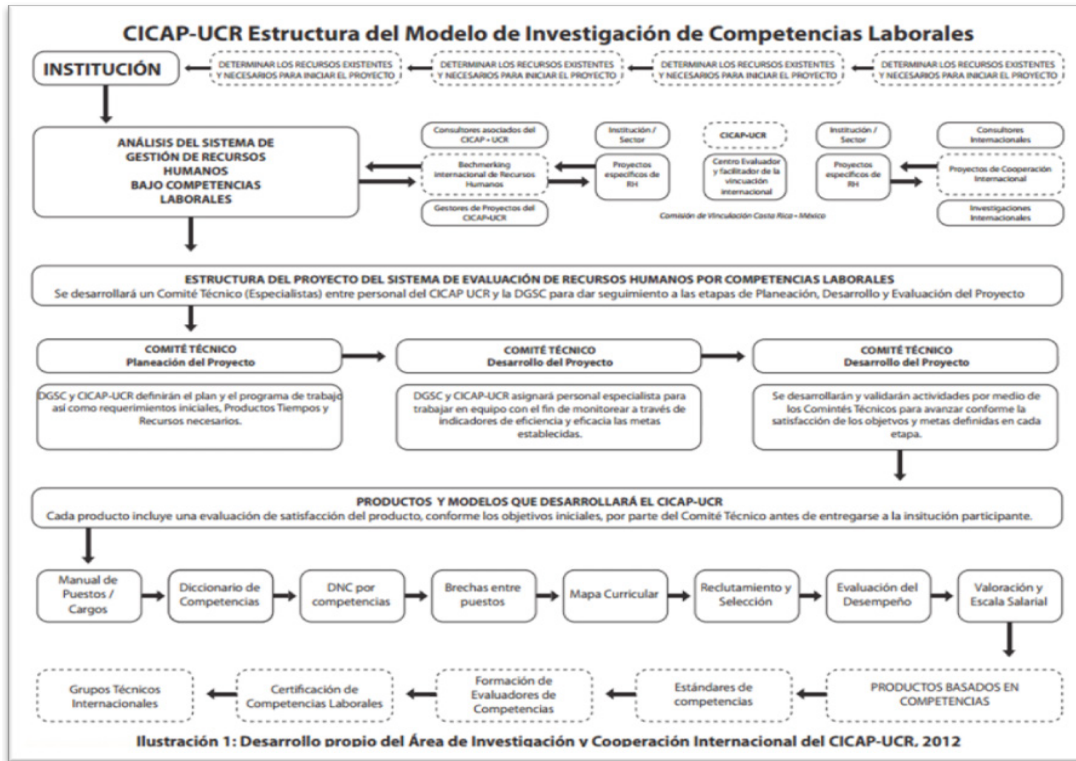
En fin, durante el citado cuatrienio, el quehacer de la DGSC, está enmarcado en las siguientes actividades:

- Estadísticas de empleo público.
- Investigación y desarrollo de recurso humano.
- Normativa técnica en materia de recursos humanos.

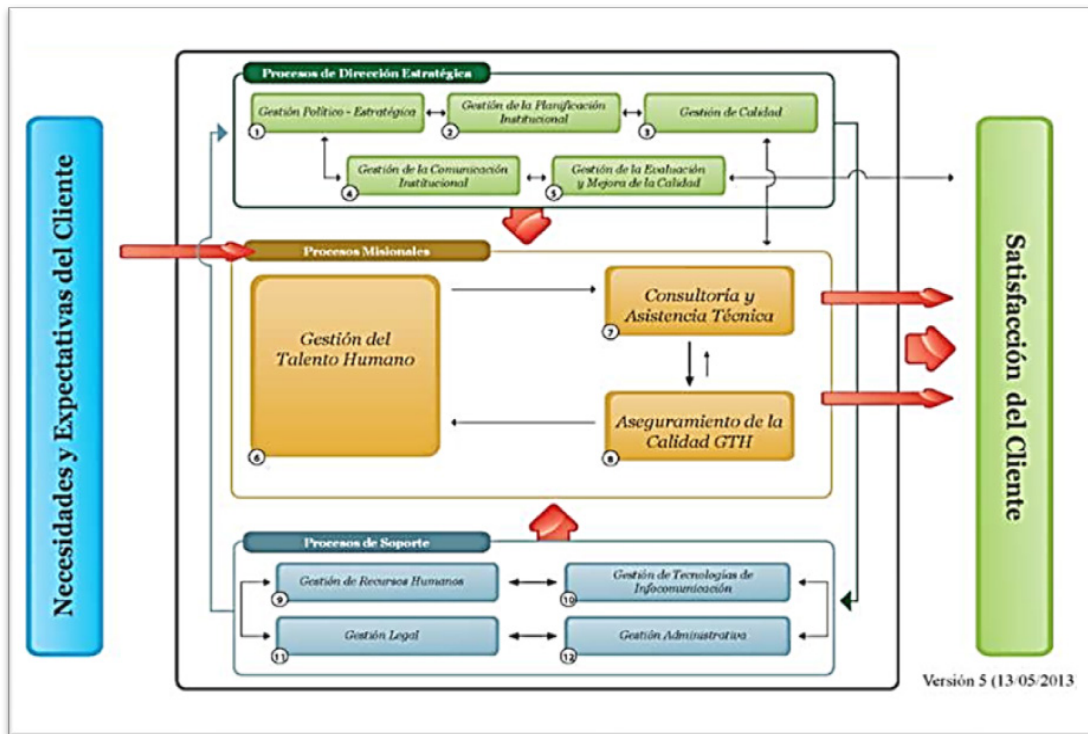


- Dotación y Asesoría en recursos humanos.
- Democratización de la capacitación.
- Facilitación del acceso de los ciudadanos costarricenses a cargos públicos.

Información de las instituciones participantes en la investigación comparativa Modelo CICAP-UCR



Modelo de la DGSC – Costa Rica



Modelo de la SFP – México

SFP SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ENGLISH / CONTACTO / DIRECTORIO / MAPA DEL SITIO

Google® Búsqueda personalizada

Conoce la SFP • Unidades Adm. • Temas • Sala de Prensa • Transparencia

Inicio / Unidades Administrativas / Subsecretaría de la Función Pública / Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal / Servicios que proporciona la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal

Servicios que proporciona la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal

- Atención de consultas en materia del Servicio Profesional de Carrera y de recursos humanos en la Administración Pública Federal.
- Administración del Registro Único de Servidores Públicos.
- Administración de los sistemas de información de recursos humanos.
- Registro de estructuras orgánicas y ocupacionales de la Administración Pública Federal.
- Registro de los Tabuladores de la Administración Pública Federal.
- Validación de valuación de puestos de la Administración Pública Federal.
- Registro de los Contratos de Prestación de Servicios Profesionales por Honorarios de la Administración Pública Federal.
- Atención de consultas en materia de estructuras orgánicas y ocupacionales, valuación de puestos, compensaciones, servicios personales, compatibilidad de empleo, pago por riesgo, premio nacional de administración pública y clima organizacional de la Administración Pública Federal.

Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

Premio Nacional de Administración Pública



Modelo de la SFP México

The screenshot shows the RHnet website interface. At the top left is the SFP (Secretaría de la Función Pública) logo. To its right is the RHnet logo with the tagline 'conexión y evolución'. The website URL 'www.rhnet.gob.mx' is in the top right corner. Below the logos is a banner image showing people in a meeting. Underneath the banner is the '@ Campus México' logo. The main heading is 'Aprendizaje a tu alcance', followed by a paragraph: 'El portal que desarrollamos para ti pone a tu disposición los recursos que harán posible el desarrollo de las capacidades que requerimos los Servidores Públicos de clase mundial. Es nuestra oportunidad de integrar la profesionalización, tecnología y mejora continua para servir a la sociedad.' Below this is a section titled 'Capacidades' with a grid of four categories: 'Visión del Servicio Público', 'Gerenciales', 'Técnicas Transversales', and 'Técnicas Específicas'. Each category has a representative image. At the bottom of the grid are several logos, including SFP, SFC, and others.

METODOLOGÍA

La metodología para el desarrollo de la investigación comparativa involucra a los miembros de cuerpos y grupos de investigación de ambos países de las instituciones educativas participantes por medio de grupos focales y análisis de la información cualitativa y cuantitativa determinando el nivel de impacto aportado de la percepción social de los empleadores y formadores de los administradores públicos. A través de la comparación sectorial y el uso de la metodología de la Quinta Hélice Sistémica (QHS) desarrollada por Martínez (2012), la cual es una evolución de la Triple Hélice componente del modelo de crecimiento económico sistémico, pero contextualizado a la realidad del nuevo siglo y las tendencias globales del desarrollo y competitividad, se proponen una serie de alternativas metodológicas para determinar las variables sistémicas para la Función Pública (FP), la propuesta metodológica QHS-AFP contribuirá a la identificación de las funciones claves e individuales que inciden en la competitividad institucional.

La sistematización de las competencias sectoriales se genera al desarrollar el mapa funcional dentro de las instituciones, las cuales representan gráficamente las funciones de una unidad operativa o de gestión en una institución. Las funciones se clasifican en funciones clave, de las cuales se



generan las funciones intermedias y productivas, de estas últimas se generan las funciones individuales y funciones elementales del CONOCER (2013).

Los estándares de competencia laboral se estructuran en cinco niveles, cada uno con un mayor nivel de complejidad, de tal forma que los candidatos al certificarse deben tener mayor dominio de los saberes establecidos, los estándares de competencia laboral se derivan de las distintas funciones del mapa funcional de la organización o institución. Para el desarrollo de la metodología de investigación que conduzca a las determinantes de variables e indicadores para el diseño y desarrollo de Estándares de Competencias Laborales (ECL) en las Instituciones Públicas (bajo el régimen de la DGSC).

RESULTADOS

Se ha considerado la participación sistémica de actores sociales que contribuyen y están articulados entre sí, como lo son los sectores de Educación en Administración Pública, Gobierno representado por medio de la Dirección General de Servicio Civil, Colegios Profesionales (incluyendo las perspectivas y expectativas de la sociedad sobre la función pública), Consultores y Representantes de Instituciones de los usuarios de los servicios públicos generando un marco de referencia de la evaluación sistémica del desarrollo del función pública ante los retos locales, regionales e internacionales. Las personas seleccionadas para los grupos focales en la investigación podrían participar en un proceso de entrevistas a profundidad para obtener información complementaria para el diseño y validación de instrumentos de investigación, donde se plasmen preguntas generales (PG) fundamentadas en los modelos internacionales de competitividad, considerando criterios y factores para construir ejes y parámetros de la competitividad que inciden en la eficiencia y eficacia de las funciones públicas, para ello la muestra de las instituciones y participantes en los grupos focales QHS-AFP serán seleccionados por muestra intencional.

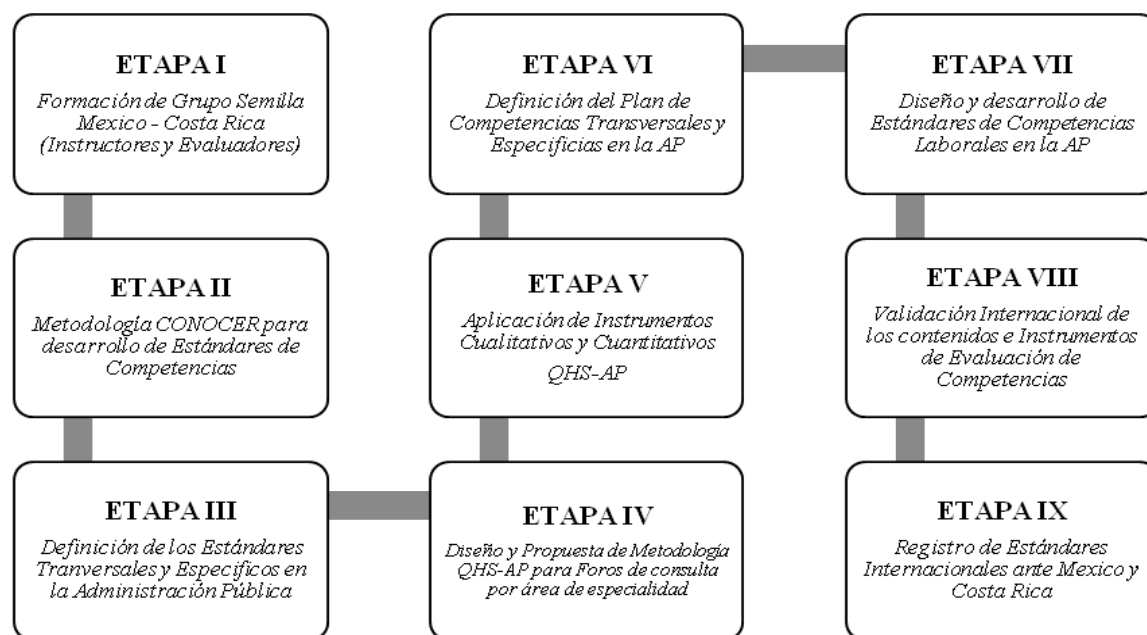
La muestra es el conjunto menor de individuos u organizaciones, también denominada como subconjunto de la población accesible y limitado a partir de ella. Las consideraciones por las cuales se realizan estudios por muestras y no en poblaciones completas, es por ahorrar tiempo, hacer eficientes los resultados esperados de las investigaciones, lógicamente por los recursos que se invierten y además de evitar perderse en la investigación, al existir el riesgo de desviar las hipótesis y objetivos de la investigación.

En la Figura 2, se plantea la secuencia cronológica de las etapas del proyecto de investigación que tuvo su concepción en la Academia con vinculación en la Función Pública, específicamente a través del área de Investigación y Cooperación Internacional del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP) de la Universidad de Costa Rica (UCR) y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC, 2012) del Gobierno de Costa Rica. Así como los



esfuerzos de cooperación internacional bajo el convenio con la Institución CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación) del Gobierno de México, para conocer la experiencia y metodología del Sistema Nacional de Competencias Laborales Mexicano.

Figura 2 Proyecto: Desarrollo de Estándares Internacionales de Competencias Laborales entre México y Costa Rica



Trabajo colaborativo entre investigadores de la Universidad de Costa Rica y Universidad Tecnológica de Tijuana, México

El proyecto de investigación consta de siete etapas, las cuales implican una articulación interinstitucional y de vinculación internacional, la primer etapa inicio a finales de 2012 con la formación de un Grupo Semilla de funcionarios de la DGSC, CIFH-MH (Centro de Investigación y Formación Hacendaria del Ministerio de Hacienda), Universidad Técnica Nacional (UTN) y del CICAP de la Universidad de Costa Rica, quienes participaron en un proceso de formación como instructores y evaluadores bajo la metodología del CONOCER para el empoderamiento conceptual y referencial de los mecanismos del funcionamiento de un Sistema Nacional de Competencias Laborales, todo lo anterior a través de especialistas de la Entidad de Acreditación de Centros de Evaluación de la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT) y de la Institución CONOCER de México. La segunda etapa implica el proceso de sistematizar los instrumentos metodológicos para el diseño y desarrollo de Estándares de Competencias Laborales (ECL), considerando el proceso de mapeo de proceso por medio de la técnica de Mapas Funcionales e identificación de Funciones Claves e Individuales de cada proceso institucional.



La tercera etapa está orientada al desarrollo de una propuesta metodológica para la determinación de las variables que conduzcan a conformar los ejes transversales y específicos de los factores de las funciones claves y específicas de las instituciones públicas y su impacto en la sociedad desde un enfoque sistémico, para ello se consideraran como sujeto de investigación las instituciones de la Función Pública que se encuentran bajo el régimen de la DGSC.

En la cuarta etapa se considera el diseño y desarrollo de la propuesta metodológica denominada Quinta Hélice Sistémica en la Administración de la Función Pública (QHS-AFP) planteadas en la Tabla 1, la cual conduce al principio de una relación multisectorial con orientación de unidad de medición y de vinculación hacia el mejoramiento de las condiciones de los principios de Competencias Laborales en Función Pública.

La metodología QHS-AFP es una propuesta para investigación con características sistémicas a partir de la etapa de recolección de datos cualitativos y cuantitativos que sustentan la construcción de instrumentos e indicadores que se deben validar a través de revisión multidisciplinaria, además de entrevistas sobre factores y acciones que inciden en la competitividad de la función pública.

Tabla 1 Propuesta de variables QHS-AFP desde la óptica sistémica

SECTOR	PLANTEAMIENTOS PARA DETERMINAR VARIABLES DEL SNCL EN LA AP
H1. Instituciones Públicas	<p>¿Cuáles son los problemas o retos de las instituciones de la función pública para fortalecer sus operaciones internas con eficacia?</p> <p>¿Qué necesitan las instituciones de la función pública para cumplir eficazmente sus objetivos y metas?</p> <p>¿Cuáles son las barreras que enfrentan la función pública a nivel interno y externo para un desempeño óptimo?</p> <p>¿Qué necesita la función pública para mejorar su eficiencia y eficacia?</p> <p>¿Los consultores en función pública han contribuido al éxito y fortalecimiento de la modernización de la administración pública?</p> <p>¿Qué necesitan la función pública para abrirse a la vinculación educativa, para actualizar las competencias de egreso de los futuros funcionarios públicos?</p> <p>¿Cómo se pueden vincular la función pública con todos los sectores de la sociedad, de manera de lograr una sinergia para el mejoramiento institucional?</p> <p>¿Cuál es la percepción función pública, fuera de la óptica de la función pública?</p> <p>¿La función pública considera los perfiles de los Profesionales bajo modelos de competencias laborales?</p> <p>¿Qué necesitan realizar los proveedores para ser elegidos por las instituciones públicas?</p> <p>¿Qué tipo de ayuda necesita la función pública para desarrollar tecnología para las actividades de un Gobierno Digital y con ello se incentive la modernidad de servicios y la eficiencia a la ciudadanía?</p> <p>¿Cuál es el perfil de una institución pública eficiente desde la óptica de la función pública?</p>



SECTOR	PLANTEAMIENTOS PARA DETERMINAR VARIABLES DEL SNCL EN LA AP
H2. Educación en Administración Pública	<p>¿Cuáles son los conocimientos y habilidades (competencias) que proporcionan en las Escuelas de Administración Pública y áreas afines a la función pública?</p> <p>¿Cómo se actualizan las Escuelas sus planes y programas de estudio conforme a los avances y desarrollo de la función pública?</p> <p>¿Cómo se actualizan los Profesores para enseñar los temas de actualidad del Función y Administración Pública?</p> <p>¿Cómo se mide la efectividad de sus programas de estudio, conforme los indicadores de desarrollo y competitividad del sector de la administración pública?</p> <p>¿Cómo se promueve la vinculación entre el sector educativo y la función pública?</p> <p>¿Cómo se promueve la educación de para el desarrollo de modelos y autogestión en la función pública?</p> <p>¿Cuáles son las principales necesidades del sector educativo en el tema de administración pública para lograr una validación de la efectividad de sus programas de estudio basado en competencias profesionales de egreso?</p> <p>¿Los Centros de Investigación y Capacitación como incentivan, promueven y asesoran a las instituciones de la función pública para el mejoramiento y modernización de sus funciones?</p>
H3. Gobierno (Servicio Civil)	<p>¿Cuáles son los compromisos con la educación y desarrollo de los empleados de la función pública?</p> <p>¿Cómo se pueden sumar esfuerzos para que la DGSC desarrolle acciones que contribuyan al desarrollo de un sistema de competencias laborales para los empleados bajo el régimen de la DGSC?</p> <p>¿Qué mecanismos se requieren gestionar para que DGSC y las instituciones que para desarrollar políticas públicas que incentiven la sistematización de las competencias laborales en el empleo público?</p> <p>¿Qué acciones estratégicas está desarrollando el gobierno a corto, mediano y largo plazo para el desarrollo de un sistema de competencias laborales para el empleo público?</p> <p>¿Cuáles son las condiciones ópticas para la creación de iniciativas de propuestas que transiten hasta convertirse en políticas públicas?</p>
H4. Colegios Profesionales	<p>¿Cuáles son las estrategias para que los Profesionales se desempeñen mejor en la función pública y encontrar mecanismos para su desarrollo?</p> <p>¿Qué programas de los Colegios Profesionales han generado e incentivado el desarrollo y consolidación de la función pública?</p> <p>¿Cuáles son las estrategias para apoyar a las Instituciones Públicas y los beneficios de ser miembro de un Colegio Profesional?</p> <p>¿Cómo se promueve la investigación y vinculación desde los Colegios Profesionales para la función pública?</p> <p>¿Cómo se promueve la comunicación entre la función pública y los Colegios Profesionales?</p> <p>¿Cómo se promueve el desarrollo de Recursos Humanos en la función pública?</p> <p>¿Cómo se promueve la protección y apoyo de las iniciativas de equidad de género en la función pública por medio de las competencias laborales?</p> <p>¿Cómo se promueve la transferencia del aprendizaje entre los miembros de la función pública, para incentivar la gestión del conocimiento por medio de las competencias transversales y específicas?</p>



SECTOR	PLANTEAMIENTOS PARA DETERMINAR VARIABLES DEL SNCL EN LA AP
H5. Consultores y Usuarios de Administración Pública	<p>¿Qué falta en las instituciones de Consultoría especializada en la función pública para que sus profesionales sean más asertivos en la solución de retos en administración y función pública?</p> <p>¿Qué iniciativas se consideran deben realizar las instituciones de la función públicas, servicio civil, universidades, colegio de profesionales y la propia sociedad, para ser un actor clave o agente de cambio en el desarrollo y modernización de las funciones y administración pública?</p> <p>¿Cuáles son los servicios profesionales que deben proveer los consultores de la administración pública para que contribuyan a elevar la competitividad?</p> <p>¿Cuáles son los indicadores de desempeño de eficiencia, efectividad, servicio al cliente y mejora continua de los instituciones públicas?</p> <p>¿Cómo se beneficia o reconoce a los ciudadanos cumplidos de sus responsabilidades en la sociedad, por las instituciones públicas?</p>

Propuesta de Modelo de Preguntas Ejes para determinar las variables de las Competencias Laborales de la Función Pública

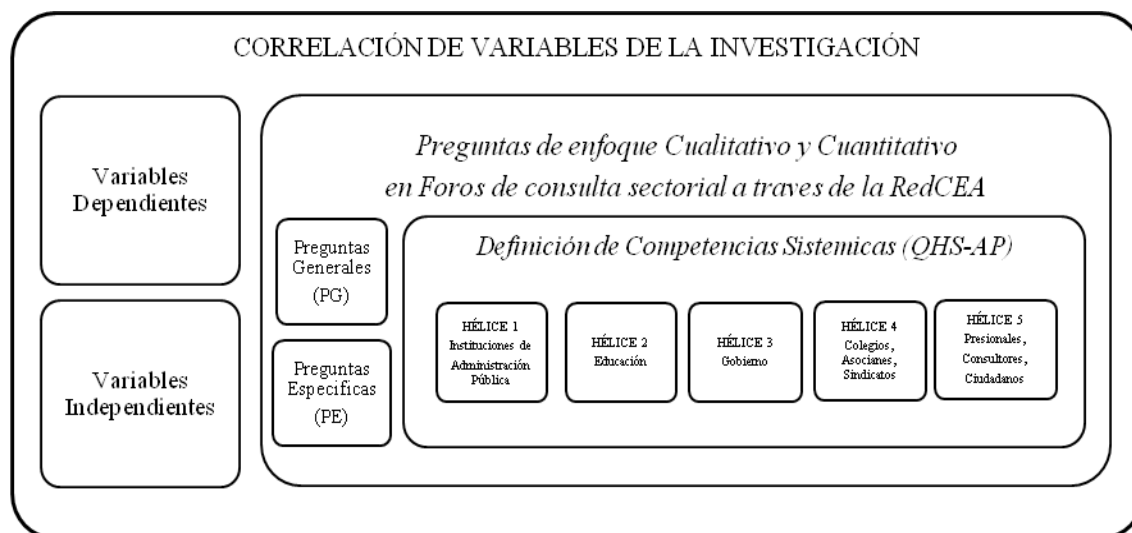
En la quinta etapa se define el enfoque cualitativo, validando los planteamientos de las variables por medio de entrevistas a profundidad y con el insumo de datos duros para la conformación de los instrumentos del enfoque cuantitativo de preguntas generales y específicas por sector, así como el instrumento metodológico para la conducción de los grupos focales con enfoque de articulación, considerando tres fases: 1. Reconocimiento, 2. Retroalimentación o Crítica Constructiva y 3. Compromisos de colaboración mediante grupos técnicos de expertos funcionales.

Específicamente la técnica de grupo focales QHS-AFP incluye tres fases, la primera donde los participantes hacen un reconocimiento positivo de avance y logro institucional, la segunda fase una crítica constructiva de retroalimentación desde la óptica de fortalezas y debilidades en las instituciones sujetas de investigación y finalmente la tercer fase se enfoca en el planteamiento de compromiso de apoyo y cooperación interinstitucional para fortalecer los procesos de prospectiva de mejoramiento y desarrollo de la Función Pública.

La sexta etapa conduce al tratamiento de los resultados de la investigación, desde el análisis del discurso hasta la correlación de variables, en la Figura 3, generando base de datos que aportarán al estado del arte, de las tendencias estadísticas en el tema sujeto de investigación, así como la oportunidad de sistematizar las áreas de oportunidad por medio de anteproyectos de trabajos finales de graduación (TFG) a nivel de licenciatura y posgrado, para el diseño y desarrollo de Estándares de Competencias Laborales en la Función Pública y otros Sectores que eventualmente la tendencia internacional los llevara a la modernidad de la administración del talento y gestión del conocimiento.



Figura 3 Metodología QHS-AFP y la correlación de variables sistémicas



Fuente: Elaboración Propia

Las preguntas generales (PG) se derivaron en preguntas específicas (PE) en cada sector participante en los procesos de grupos focales, para determinación y validación de los factores e indicadores de las competencias laborales en la función pública. La séptima etapa concluye en la articulación de los resultados de los sectores, el desarrollo de conclusiones y construcción de propuestas que pudieran tener continuidad en diversos escenarios, como es el desarrollo de estándares de competencias laborales, la conformación de lineamientos que conduzcan a una iniciativa de normatividad o política pública, así como trabajos que se orienten a la gestión del conocimiento por medio de trabajos finales de graduación, ya sea de Licenciatura o Posgrado, así como proyectos de investigación comparativa internacional, representando un referente para procesos de integración regionales y que sean la antesala a desarrollo de Estándares Internacionales en el tema de Competencias Laborales, ante una realidad cada vez más global.

La administración y función pública representan un fértil escenario para el desarrollo y propuestas de iniciativas de competencias laborales transversales y específicas a través de esfuerzos de articulación sectorial para el planteamiento de las variables de la función pública. La gestión del talento humano por competencias plantea que los estudios o conocimientos académicos de una persona no aseguran el buen desempeño de la misma en el ámbito laboral, sino que existe una serie de factores o competencias potenciales en las personas que pueden ser gestionadas y administradas para el adecuado desarrollo en las organizaciones.



Componentes

1. Manual de puestos y cargos.
2. Diccionario de competencias.
3. Sistema de reclutamiento y selección.
4. Detección de necesidades de capacitación y el respectivo cierre de brechas.
5. Sistema de evaluación del desempeño.
6. Sistema de valoración y clasificación de puestos.
7. Plan de capacitación, plan de carrera, plan de desarrollo.

Los retos por concretar en este proyecto de investigación desde la académica (CICAP-UCR) y articulado en la función pública a través de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), proyecta conformar el primer Comité de Gestión por Competencias Laborales (CGCL) de la Función Pública en Costa Rica durante el año 2014, siendo un referente para las instituciones bajo el régimen de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) para posteriormente conformar los Grupos Técnicos (GT) y a través de los cuales se realizará la construcción de los Estándares de Competencia Laborales con enfoque Transversal y Específico entre las Instituciones de la Función Pública.

Estándares de Competencias Laborales para Reclutar, Seleccionar, Contratar, así como para los procesos de Capacitar, Evaluar y Certificar, consolidando con ello los esfuerzos de coordinados a nivel nacional e internacional para desarrollar por medio de la Red de CEAS (Centro de Evaluación Asociados) en cada sector de especialidad para el ámbito público y privado, incentivando las condiciones de competitividad sectorial y mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad.

Las actividades posteriores a desarrollar en este proyecto contemplan:

1. Convertir al CECLUCR-CICAP en una Entidad de Certificación y Evaluación (ECE).
2. Conformar un Ente o Consejo de Normalización de Certificación de los Estándares de Competencias Laborales para capacitación, evaluación y certificación.
3. Conformar los Comités de Gestión por Competencias Laborales por sector.
4. Conformar Grupos Técnicos de expertos de cada Comité de Gestión.



5. Desarrollo metodológico por medio de líneas de investigación de cada Estándar de Competencia Laboral, por medio de la integración de una RED INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN en temas de competitividad y competencias laborales y profesionales.
6. Buscar el mecanismo de integración del CECLUCR/CICAP-UCR/DGSC a través de la Red de Centros de Evaluación Asociados (RedCEAS) de Costa Rica para participar en el escenario internacional de las mejores prácticas comparativas en CINTERFOR de la OIT.

BIBLIOGRAFÍA

- CECLUCR (2013). *Grupo semilla de funcionarios costarricenses*. Retraído 15 Abril 2013, de Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica Web site: www.cicap.ucr.ac.cr
- CINTERFOR. (1997). *La normalización y certificación de competencias laborales: Medio para incrementar la productividad de las empresas*. Retraído 29 de Enero de 2014 de Cinterfor Web site: www.cinterfor.or.uy
- CONOCER (2013). *El CONOCER firma convenio de colaboración Con la Universidad de Costa Rica y la Universidad Tecnológica de Tijuana*. Retraído do 14 Febrero de 2014, de Boletín de prensa del CONOCER Web site: www.conocer.gob.mx
- DGSC. (2012). Costa Rica estudia experiencia mexicana en Gestión por competencias para aplicarla al sector público. Retraído 18 Octubre 2013, de Boletín de prensa del DGSC. Web site: www.dgsc.go.cr
- DGSC (2013). La DGSC asume reto para desarrollar estándares de competencias. Retraído 18 Octubre 2013, de Boletín de prensa del DGSC Web site: www.dgsc.go.cr
- EAP (2014). *TFG una semilla al sistema nacional de competencias de Costa Rica*. Retraído 10 Abril 2014, de Trabajos Finales de Graduación Web site: www.eap.ucr.ac.cr
- PROCOMCAP (2013). *Cuerpo Académico Productividad, Competitividad y Capital Humano de la FCA-UABC*. Retraído 18 Agosto 2013, de Líneas de investigación Web site: www.procomcap.com
- Martínez Gutierrez, R. (2013) “Certificación de competencias laborales en la administración pública, el modelo y su metodología,” *Revista Dirección General de Servicio Civil*, 20 (32), 68-77.



Martínez Gutierrez, R. (2013) “Prospectiva de la certificación de las competencias laborales en la administración y función pública,” *Revista Dirección General de Servicio Civil*, 20 (33), 83-97.

Martínez Gutiérrez, R. (2012). “Quinta Hélice Sistémica (QHS), un modelo para el desarrollo de políticas públicas“. *Revista Cooperativismo & Desarrollo*, 20 (101), 28-51.

OIT. (1993). *Formacion Profesional*. Retraído el 20 de Noviembre de 2012, de Web site: www.cinterfor.or.uy

WEF. (2013). *Reporte del Indice Global de Competitividad 2013-2014*. Retraído el 14 de Diciembre de 2013, de Web site: <http://www3.weforum.org>

